

**DARBO TEISĖS MODERNIZAVIMO BEI TOBULINIMO PROBLEMOS****Genovaitė Dambrauskienė \***

*Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedra  
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius  
Telefonas 271 46 33  
Elektroninis paštas [dsk@mruni.eu](mailto:dsk@mruni.eu)*

Pateikta 2008 m. birželio 5 d., parengta spausdinti 2008 m. rugpjūčio 26 d.

**Santrauka.** Lietuvos darbo teisės reforma buvo įgyvendinta 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojus Darbo kodeksui, kurį Seimas priėmė 2002 m. birželio 4 d. įstatymu Nr. IX-926 [1]. Jame naujai sureguliuoti daugelis darbo santykių, siekiant kad jie geriau atitiktų pasikeitusias darbo rinkos sąlygas, socialinių partnerių – darbdavių ir darbuotojų – interesus, įteisintas vientisas kodifikuotas darbo teisės šaltinis, kuriame įtvirtintos pagrindinės Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktų bei Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatos. Nuo Darbo kodekso įsigaliojimo praėjo penkeri metai. Tai nėra ilgas laiko tarpas, tačiau šiuo laikotarpiu išryškėjo naujos darbo teisės tendencijos, veikiamos globalizacijos procesų visame pasaulyje. Vis dažniau diskutuojama apie darbo teisės tobulinimo bei modernizavimo poreikį įgyvendinant XXI amžiaus iššūkius.

Straipsnyje analizuojamos darbo teisės modernizavimo ir tobulinimo problemos, siekiant darbo rinkos lankstumo ir suteikti užimtumo garantijas kuo didesniai darbuotojų skaičiui.

Straipsnio tikslas – remiantis darbo teisės pokyčių analize įvertinti jų reikšmę ir įtaką darbo teisės modernizavimui ir tobulinimui.

**Pagrindinės sąvokos:** darbo teisė, modernizavimas, tobulinimas, lankstumas, liberalizavimas.

**IVADAS**

Suaktyvėjus globalizacijos procesams didėja poreikis suvokti globalizacijos esmę ir jos poveikį darbuotojams. Suvokiant, kad globalizacijos padarinys yra nykstančios judėjimo kliūtys, didėjantis judumas ir pasiekiamumas, laiko svarba, visuotinumas – šis procesas vyksta visame pasaulyje, straipsnyje bandoma parodyti, kad globalizacijos procesai yra kur kas sudėtingesni, sukeliamos pasekmės turi tiesioginį poveikį darbuotojų teisinei padėčiai. Todėl vis aktualesnis tampa poreikis modernizuoti darbo teisę siekiant užtikrinti darbuotojų ir įmonių lankstumą, garantuoti sąžiningą konkurenciją ir veiksmingą darbuotojų apsaugą esant darbo santykiams.

Mokslinėse publikacijose buvo analizuotos Lietuvos darbo teisės dabarties ir ateities perspektyvos. Juos nagrinėjo prof. I. Nekrošius, prof. G. Dambrauskienė, doc. dr. T. Davulis, doc. dr. D. Petrylaitė, doc. dr. V. Tiažkijus, dr. T. Bagdanskis, dr. R. Krasauskas, dr. J.

Usonis ir kiti<sup>1</sup>. Minėti autoriai darbo teisės problemas nagrinėjo remdamiesi Lietuvos darbo kodeksu bei jo tobulinimo ir praktinio taikymo klausimas. Darbo teisės modernizavimo globalizacijos sąlygomis problemoms mokslo publikacijų nebuvo skelbta.

Straipsnyje taikomi lingvistinis, loginės analizės, genetinis ir lyginamasis metodai. Lingvistinis metodas taikytas aiškinant liberalizavimo, modernizavimo, tobulinimo ir kitas sąvokas. Loginės analizės metodas taiky-

<sup>1</sup> Nekrošius I. Darbo teisė: dabartis ir perspektyvos. Darbo teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. V., Teisinės informacijos centras, 2007. P. 49–56; Dambrauskienė G. Socialinio dialogo istorija ir ateitis. Darbo teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. V., Teisinės informacijos centras, 2007. P. 475–490; Davulis T. Europos Bendrijos darbo teisės įtaka Lietuvos darbo teisei. Darbo teisė suvienytoje Europoje. 2003 m. spalio 16–18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. V., Forzacas, 2004. P. 104–117; Tiažkijus V. Naujas požiūris į teisės sistemos sampratą. Teisė. 2004. Nr. 50. P. 155–167; Krasauskas R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos. Jurisprudencija. 2003. Nr. 40(32). P. 25–32; Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo santykiai amžių sandūroje: uždaviniai ir galimybės. Teisė. 2007. Nr. 65. P. 108–115.

\* Mykolas Romeris universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros profesorė.

tas atskleidžiant globalizacijos sąlygomis vykstančius darbo turinio pokyčius. Taikant genetinį metodą siekiama išryškinti darbo teisės lankstumo ir socialinio saugumo sintezę. Lyginamuoju metodu atskleidžiamos galiojančių darbo teisės normų atitiktis tarptautinėms normoms problemos bei tobulinimo kryptys. Minėti metodai derinami tarpusavyje.

## 1. DARBO TEISĖS MODERNIZAVIMO IR TOBULINIMO POREIKIS

Esminiai pokyčiai, sukelti globalizacijos iššūkių XXI amžiuje, keičia nusistovėjusius dviejų (XIX ir XX) amžių darbo teisės reguliuojamų santykių bruožus. Veikiama naujų sąlygų darbo teisė patiria esminių permainų: atsiranda nauji reglamentavimo metodai (greta centralizuoto, imperatyvaus metodo įteisinamas dispozityvaus teisinio reguliavimo derinimas), modifikuojamos jos funkcijos ir struktūra (greta individualių darbo santykių įteisinami kolektyviniai darbo santykiai), suteikiama nauja prasmė tradicinėms sąvokoms ir koncepcijoms (lankstumo ir saugumo sintezė) ir kita. Visi šie pokyčiai rodo pasaulinius darbo srities dėsningumus ir tendencijas, kuriuos sukėlė naujos technologijos ir nauja pasaulinio masto konkurencija. Taigi sąlygos, kuriomis šiuo metu funkcionuoja darbo teisė, mažai primena egzistavusias, atrodo, visai neseniai. Prisiminsime keletą bruožų: 1) darbo teisės dalykas apėmė samdomą darbą ir buvo deklaruojama darbo teisės autonomija (darbas nebuvo traktuojamas kaip prekė); 2) darbdavio interesų nebuvo paisoma arba į juos atsižvelgiama paskiausiai; 3) buvo pripažįstamas ir fiksuojamas ypač svarbus profesinių sąjungų vaidmuo. Valstybės daugeliu atvejų joms suteikė monopolines teises atstovauti kolektyviniuose darbo santykiuose ir jos buvo pripažintos darbuotojų gynėjomis santykiuose su darbdaviais (1948 m. Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – ir TDO) 87 konvencija) ir tik 1971 m. TDO priėmus konvenciją Nr. 135 įteisinta ir renkamiems darbuotojų atstovams galimybė atstovauti; 4) visapusiškai buvo skatinamas kolektyvinių sutarčių sudarymas ir jų išplėtimas kaip galima didesniai darbuotojų skaičiui; 5) beveik visose šalyse buvo pripažinta streiko teisė. Tuo tarpu darbdavių lokauto teisė buvo arba neigiama, arba apribota; 6) daugelyje šalių buvo įgyvendinta socialinės partnerystės idėja ir trišališkumas. To meto darbo teisėje ryški centralizuoto darbo santykių reglamentavimo forma apribodavo galimų susitarimų (sutarčių) sudarymą, lokaliųjų normų veikimą. Tai darė darbo santykių reglamentavimą pernelyg griežtą ir nepaslankų.

Svarbiausia individualių darbo santykių forma buvo pripažįstama neapibrėžtam laikui visai darbo dienai sudaryta darbo sutartis. Ir tik įstatymų griežtai numatytais atvejais buvo galima sudaryti terminuoto, sezoninio arba laikino darbo sutartis. Darbdaviams buvo nustatyta daug apribojimų dėl darbuotojų priėmimo į darbą, atleidimo iš darbo, darbo sąlygų, materialinės bei drausmės atsakomybės ir kitų aplinkybių.

Reikia pasakyti, kad tradicinė darbo teisė jau keletą dešimtmečių ir dabar išgyvena rimtus sunkumus. Į tai ne

kartą buvo atkreipiamas mokslininkų dėmesys [2, p. 8–10]. Nesunku pastebėti, kad liberaliosios rinkos sąlygomis svarbiausia yra ekonominis konkurencingumas, užimtumas, verslininkystė, prisitaikymas ir lygios galimybės. Tai reiškia laisvę ignoruoti visus objektyvius motyvus, išskyrus turinčius ekonominę reikšmę. Buvo siūlymų iš esmės atsisakyti svarbiausių darbo teisės institutų (darbo sutarties, darbo užmokesčio, darbo ir poilsio laiko) reguliavimo įstatymais paliekant tai darbuotojų ir darbdavių nuožiūrai. Prof. I. Nekrošius nuomone, „(...) jeigu tokie siūlymai būtų priimti, – darbo teisė Lietuvoje būtų sunaikinta“ [3, p. 49–56].

Tokiose teorijose įžvelgiama grynai ekonominė grėsmė: darbdaviai gali nesistengti išvardytose srityse vykdyti savo pareigų darbuotojams ir iš to gauti nepagrįsto pelno. Todėl, H. Barancovos nuomone, valstybė turi įsikišti į tokį reguliavimą, nustatyti savo piliečiams būtiniausias socialines garantijas ir užtikrinti, kad jos būtų įgyvendintos. Valstybė privalo reglamentuoti darbo santykius [4, p. 179]. Profesorius I. Nekrošius pasiūlė mokslinei diskusijai „esminę problemą, susijusią su gretutinių panašių civilinių santykių ir darbo santykių teisinio reguliavimo tolesnės raidos perspektyvomis“ [3, p. 53]. Jo nuomone, reikėtų svarstyti, ar nevertėtų visuomeninius santykius, susijusius su darbų ar paslaugų teikimu, kai yra aiškūs darbo atlikėjo priklausomybės nuo užsakovo bruožai, perkelti iš civilinės teisės reguliavimo sferos į diferencijuotą darbo teisinių santykių sistemą, kad būtų užtikrinta darbo ir socialinių teisių apsauga įstatymu.

Dėl minėtų priežasčių kai kuriose užsienio valstybėse mažėja darbo teisės vaidmuo. Neoliberalai XXI amžiaus pradžioje pradėjo propaguoti idėją perleisti darbo santykių teisinį reguliavimą civilinei teisei, grįždami tuo, kad „padidėjusios konkurencijos sąlygomis darbo įstatymai iškreipia pačią konkurenciją, tuo pačiu trukdo ūkio plėtrai, visuomenės pažangai ir bendram jos gerovės augimui“ [3, p. 51].

Stebėdama viso pasaulio socialinį-ekonominį gyvenimą ir iššūkius darbo teisei, Tarptautinės darbo organizacijos Generalinė konferencija Ženevoje 2006 m. gegužės 31 d. priėmė Rekomendaciją Nr. 198 dėl darbo santykių [5]. Joje numatyta, kad nacionalinė teisė arba praktika, atsižvelgiant į atitinkamus tarptautinius darbo standartus, turėtų apibrėžti darbuotojams suteikiamos apsaugos esant darbo santykiams pobūdį ir mastą, kovoti su darbo santykių slėpimu, pvz., prisidengiant kitais santykiais, kurie gali apimti kitokių formų sutartimi įformintus susitarimus, nuslepiančius tikrąjį teisinį statusą, ypač kai darbo santykiai slepiami, kai darbdavys su asmeniu elgiasi ne kaip su darbuotoju, nuslėpdamas tikrąjį jo, kaip darbuotojo, teisinį statusą, o dėl to darbuotojai netenka jam priklausančios apsaugos.

Susirūpinimą darbo teisės padėtimi rodo ir Europos Komisijos 2006 m. lapkričio 23 d. priimtas dokumentas KOM (2006) 708 – Žalioji knyga: Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius [12]. Joje pažymima, kad anksčiau galiojusios darbo teisės normos neperteikia sparčios darbo bei visuomeninių

santykių raidos, todėl atsirado lankstesnio įdarbinimo ir darbo organizavimo teisinio reguliavimo poreikis.

„Žaliaja knyga“ siekiama skatinti diskusijas, kaip įvairūs sutartiniai santykiai ir visiems darbuotojams taikytinos darbuotojų teisės galėtų: 1) padėti kurti naujas darbo vietas, 2) padėti darbuotojams ir darbdaviams palengvinti darbo keitimo procesą, 3) skatintų mokytis visą gyvenimą ir užtikrinti darbo jėgos konkurencingumą.

Darbo teisėje galima išskirti du pagrindinius aspektus, atskleidžiančios jos esmę ir socialinę paskirtį: pozityvųjį ir moralinį.

Pozityvusis aspektas – tai kad darbo teisę sudaro sistema teisės normų, kurios nustato darbo teises ir garantuoja jų įgyvendinimą. Šis aspektas pasireiškia, kai nepaisoma visuomeninių poreikių ir pagrįstai pasirenkamos darbo santykių teisinio reguliavimo priemonės. Ar visada tam būtinas įstatymas arba vietinis reguliavimas?

Dėl darbo teisės modernizavimo nėra vienos nuomonės, todėl Europos Sąjungoje (toliau – ES) pradėta diskusija siekiama apibendrinti valstybių narių nuomonę dėl reikšmingos darbo teisės reformos prioritetų pagal „Žaliojoje knygoje“ suformuluotus klausimus. Pvz.: kokie galėtų būti reikšmingos darbo teisės reformos darbotvarkės prioritetai, ar darbo teisės ir kolektyvinių sutarčių taikymas padėtų pagerinti lankstumą ir užimtumo garantiją bei sumažinti darbo rinkos susiskaidymą; ar taikomos reglamentavimo priemonės (įstatymai ir (arba) kolektyvinės sutartys) trukdo įmonėms ir darbuotojams siekti išnaudoti galimybes padidinti našumą ir prisitaikyti prie naujų technologijų bei pokyčių, susijusių su tarptautine konkurencija, ar juos skatina; kaip būtų galima įstatymu ar kolektyvine sutartimi paskatinti įdarbinti darbuotojus pagal nuolatinės ir laikinos sutartis siekiant didesnio šių sutarčių teikiamo lankstumo, kartu visiems užtikrinant tinkamus užimtumo garantijų ir socialinės apsaugos standartus; koks vaidmuo gali tekti įstatymams ir (arba) kolektyvinėms sutartims, suderintoms socialinių partnerių, skatinant galimybes mokytis ir keisti sutartines įdarbinimo formas, kad per visiškai aktyvaus profesinio gyvenimo laikotarpį darbuotojai būtų kuo labiau judūs; ar reikia paaiškinti valstybių narių vartojamas įdarbinimo ir savarankiško darbo teises apibrėžtis, siekiant palengvinti *bona fide* įdarbinimo santykių keitimą savarankišku darbu, ir atvirkščiai; ar reikia nustatyti teisių „apatines ribas“ sprendžiant tinkamų darbo sąlygų visiems darbuotojams problemą, neatsižvelgiant į jų darbo sutartis; ar reikia aiškiau reglamentuoti laikinai per agentūras įdarbintų darbuotojų įdarbinimo statusą; kaip būtų galima pakeisti būtinus reikalavimus, susijusius su darbo laiko organizavimu, siekiant didesnio darbdavių ir darbuotojų lankstumo ir kartu užtikrinant reikiamus darbuotojų sveikatos ir saugos standartus. Kokius darbo laiko organizavimo aspektus Bendrija turėtų nagrinėti pirmiausia.

Kyla ir daugiau klausimų: ar ES direktyvose reikia vartoti labiau suderintas „darbuotojo“ apibrėžtis siekiant užtikrinti, kad šie darbuotojai galėtų pasinaudoti savo užimtumo teisėmis neatsižvelgiant į tai, kurioje valstybėje narėje jie dirba? Ar valstybėms narėms reikėtų pa-

likti teisę pačioms spręsti šį klausimą? Ar reikia tolesnių Europos Sąjungos iniciatyvų, remiančių valstybių narių kovą su nedeklaruojamu darbu?

Atsakymai į užduotus klausimus nėra vienareikšmiai. Visi sutinka su tuo, jog būtina tiek darbdaviui, tiek darbuotojui suteikti teisę laisvai pasirinkti palankiausią darbo santykių modelį, tačiau tuo pat metu turi būti garantuotas ir informacijos suteikimas apie kiekvieno modelio pranašumus ir trūkumus, kad darbdavio, o ypač darbuotojo turimos informacijos trūkumu nebūtų pasinaudota sumažinant darbuotojo teises ir socialines garantijas.

Tačiau reikėtų pažymėti ir tai, kad ES darbo teisės, kaip vientisos sistemos, nėra, todėl kiekviena valstybė narė savarankiškai nustato reformos reikalingumą ir, jeigu būtina, sukuria jos projektą, atsižvelgdama į nacionalines aplinkybes ir poreikius. Sąlygų pokyčiai valstybėse narėse priklauso nuo kiekvienos šalies institucinės struktūros ir ekonominės padėties. Be to, labai svarbu, kad naujoje ekonominėje erdvėje būtų sukurta aplinka, leidžianti suderinti valstybės, darbdavių ir darbuotojų interesus. Todėl pusiausvyros, užtikrinančios reikiamą lankstumą bei saugumą, nustatymas pirmiausia yra nacionalinio lygio problema.

Ne mažiau svarbus klausimas, ar realizuotas galiojančių teisės norminių aktų potencialas ir kaip jie taikomi. Tuo pasireiškia darbo teisės moralinis aspektas, nes tik tinkamas darbo teisės normų taikymas užtikrina socialinį teisingumą ir darbo laisvę.

## 2. DARBO TEISINIŲ SANTYKIŲ KVALIFIKAVIMO PROBLEMOS

Globalizacijos sąlygomis diskutuojama dėl modernizavimo, dereguliavimo, liberalizavimo, lankstumo, didėjančio takumo, sandorių finansų ir darbo jėgos rinkose lengvinimo ir kitų sąvokų.

Globalizacijos procesų pokyčiai neabejotinai daro įtaką darbo teisei. Atsiradus įvairių nestandartinių darbo formų ribos tarp darbo teisės ir komercinės bei civilinės teisės nebėra labai aiškos. Neretai kyla ginčų dėl teisinio darbo santykių pobūdžio.

Būtinybė kvalifikuoti tarp šalių egzistuojančių teisinių santykių pobūdį gali kilti dėl įvairių priežasčių. Tai gali būti ginčas tarp sutarties šalių dėl tarp jų sudarytos sutarties ir iš jų kylančių teisinių santykių pobūdžio, kai, pvz., viena iš šalių (tikras ar tariamas darbdavys) nutraukia su fiziniu asmeniu (tikru ar tariamu darbuotoju) sudarytą civilinę (rangos, jungtinės veiklos, pavedimo, komiso ar kt.) sutartį, o kita, kad tarp šalių egzistavę santykiai būtų pripažinti darbo santykiais ir kad jiems atitinkamai būtų taikomi darbo teisinius santykius reguliuojantys įstatymai. Galimas ir priešingas atvejis, kai siekiama įrodyti, kad tarp šalių buvo sudaryta ne darbo, o civilinės teisės normų reguliuojama sutartis.

Tai gali būti fizinių arba juridinių asmenų ginčas su valstybės institucijomis, pvz., darbo inspekcija ar valstybine mokesčių inspekcija, siekiančiomis įrodyti, kad tarp šalių egzistuoja darbo teisiniai, o ne civiliniai teisi-

niai santykiai, ir kad jie turi būti atitinkamai įforminti bei kad jiems turi būti taikomos atitinkamos darbo santykius reguliuojančių ar su tokiais santykiais susijusių gyventojų pajamų apmokestinimo tvarką reglamentuojančių teisės aktų normos.

Darbo santykių egzistavimo faktas priklauso nuo tam tikrų objektyvių aplinkybių egzistavimo (šalių susitarimo įtvirtinimo ir faktiškai teikiamų paslaugų pobūdžio, šalių susitarime nustatytų teisių ir pareigų, pavaldumo santykių tarp šalių), o ne nuo to, kaip viena ar abi šalys vertina tarp jų egzistuojančius santykius. Todėl teismas turi nustatyti ginčijamų faktų ir veiksmų kvalifikaciją.

Darbo santykių egzistavimas nepriklauso nei nuo šalių išreikštos valios, nei nuo pavadinimo, kurį jos suteikė tarp jų sudarytai sutarčiai, bet nuo faktinių aplinkybių, kuriomis vykdoma darbuotojų veikla. Šis principas teismų yra taikomas ir nesant atitinkamų teisės aktuose įtvirtintų taisyklių.

Lietuvos Respublikos teismai, sprenddami tarp sutarties šalių susiklosčiusių teisinių santykių kvalifikavimo klausimą, taip pat privalo vertinti faktinę padėtį ir priimti sprendimą atsižvelgdami į ją, o ne vien tik, pvz., į tarp šalių sudarytos rašytinės sutarties pavadinimą ir joje numatytas teises ir pareigas. Šis reikalavimas išplaukia iš CPK XIII skyriuje „Įrodymai“ išdėstytų taisyklių.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje galima rasti pavyzdžių, kaip sprendžiami tarp šalių susiklosčiusieji teisiniai santykiai. Pavyzdžiui, vienoje nutartyje [7] nagrinėtas toks atvejis: užsakovas valstybinė įmonė „Lietuvos loto“ (užsakovas) sudarė su A. Rožausku (vykdytojas) sutartį, pagal kurią vykdytojas įsipareigojo platinti loterijos bilietus, o užsakovas įsipareigojo apmokėti už bilietų išplatšinimą nuo parduotų bilietų sumos. Tačiau užsakovas įsipareigojimo neįvykdė ir už tris mėnesius nesumokėjo atlyginimo. Ieškovas laikė, kad su juo buvo sudaryta darbo sutartis, kadangi užsakovas mokėjo už jį socialinio draudimo įmokas ir pajamų mokestį, todėl atsakovas turi su juo atsiskaityti darbo įstatymų nustatyta tvarka ir sumokėti 1264,08 Lt darbo užmokesį 18961,20 Lt vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaityti laiką ir 2000 Lt išlaidų advokatams ir kelionės išlaidas. Apylinkės teismas ieškovo reikalavimus patenkino iš dalies ir priteisė tik 622,75 Lt komisinį atlyginimą. Teismas sprendimą motyvavo tuo, kad tarp ieškovo ir atsakovo nebuvo sudaryta darbo sutartis, nes šalys nesutarė dėl būtinųjų sutarties sąlygų, o sutarė tik dėl termino, per kurį turi būti išplatinti bilietai. Tarp šalių sudaryta komiso sutartis, nes ji atitiko jos formą bei turinį. Apygardos teismo civilinių bylų skyriaus kolegija sutiko su pirmosios instancijos teismo išvada, kad tarp šalių buvo sudaryta ne darbo, o komiso sutartis, kuri savo esme ir turiniu atitinka Civilinio kodekso nurodytą komiso sutartį. Aukščiausiasis Teismas patvirtino Apygardos teismo nutartį ir paliko ją nepakeistą.

Daug diskusijų sukėlė Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje V. P. v. „Radviliškio autobusų

parkas“, *Radviliškio rajono savivaldybė* [8]. Buvo pateikta motyvacija, kad direktorius vienu metu yra dviejuose (darbo ir civiliniame) teisiniuose santykiuose, arba kad administracijos vadovo ir bendrovės santykiams būdingas darbuotoją ir darbdavį siejančio darbo santykio elementas, tačiau tai nėra tradiciniai darbo santykiai. Teismas, remdamasis Akcinių bendrovių įstatymo nuostatomis, grindė nuostatą, kad administracijos vadovo ir bendrovės santykių ypatumai yra pagrindas pripažinti, kad net ir tuo atveju, kai tarp administracijos vadovo ir bendrovės yra sudaryta darbo sutartis, šie santykiai iš esmės atitinka ne darbo teisinius, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos pavidimo sutartį reguliuojančios teisės normos, santykiams būdingi atstovavimo pagal įstatymą bruožai [8]. LAT pateikus minėtus nutarties motyvus teismai, nagrinėdami panašaus pobūdžio bylas, patenka į gana keblią padėtį, kai reikia spręsti teisinio santykio fakto klausimą.

Teismas gali laikyti pripažintą faktą nustatytu tik tuo atveju, „jeigu įsitikina, kad pripažinimas atitinka bylos aplinkybes ir nėra šalies pareikštas dėl apgaulės, smurto, grasinimo, suklydimo ar siekiant nuslėpti tiesą“.

Ne mažiau svarbios svarstant teisinių santykių kvalifikavimo klausimą yra ir Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 265 straipsnio 1 dalies nuostatos, numatančios, kad priimdamas sprendimą teismas privalo ne tik įvertinti įrodymus, konstatuoti, kurios aplinkybės, turinčios reikšmės bylai, yra nustatytos ir kurios nenustatytos, ir nuspręsti, ar ieškinyje yra tenkintinas, ar ne, bet taip pat ir nustatyti, koks įstatymas turi būti taikomas šioje byloje.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, galima teigti, kad teismai, sprenddami bylas, turi vertinti ne tik šalių vartojamus terminus („pavedimo sutartis“, „bendradarbiavimo sutartis“, „taksi automobilio nuomos sutartis“ ir kt.), bet visų pirma atsižvelgti į objektyviai egzistuojančias faktines bylos aplinkybes, į realias veiklos vykdymo sąlygas.

Įvertinęs visus byloje esančius įrodymus teismas gali priimti sprendimą perkvalifikuoti šalių sudarytą sutartį pripažindamas, kad tarp šalių buvo sudaryta ne darbo, bet, pvz., komiso ar pavedimo sutartis, ar atvirkščiai, šalių nurodoma kaip civilinės teisės normų reguliuojama sutartis iš tiesų yra darbo sutartis. Teismui taip pat gali tekti spręsti ir sukčiavimo arba mokesčių vengimo klausimus, kai, vienu atveju, fiktyvi darbo sutartis, nesusijusi su realiu darbo dirbimu, yra sudaryta siekiant gauti socialinio draudimo išmokas, nedarbo draudimo išmoką ar pan., ar kitu atveju, atvirkščiai, siekiant išvengti mokėti socialinio draudimo įmokas ar gyventojų pajamų mokestį [11, p. 131].

### 3. NAUJŲ DARBO FORMŲ ĮTAKA DARBO TEISĖS MODERNIZAVIMUI

Modernizuoti darbo teisę skatino darbo organizavimo pokyčiai, skatinantys darbuotojus bei įmones prisitaikyti prie naujai susiklosčiusių darbo sąlygų. Pokyčiai didina poreikį modernizuoti darbo teisę daugiau dėmesio skiriant intelektualaus darbo reguliavimui. Be

to, atsirastis vis daugiau profesijų, kuriose daugės savarankiško darbo, grindžiamo iniciatyvumu (*self employment*). Kvalifikacinių reikalavimų ir mokymo poreikių pokyčiai yra milžiniški.

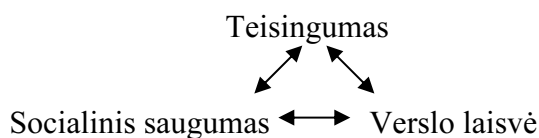
Atsižvelgiant į tai, kad vis labiau ims vyrauti darbas įgyvendinant konkrečius projektus, bus daugiau pereinamųjų laikotarpių tarp projektų, reikės nustatyti optimalias garantijas jų metu. Žmonės daugiau dirbs namuose (informacinės technologijos ir naujos darbo organizavimo formos tai leidžia), todėl gali vėl atsirasti tendencija labiau derinti darbą su laisvalaikio, tradicinis darbo ir laisvalaikio atskyrimas gali darytis ne toks aiškus kaip šiandien. Tačiau darbo laikui, kaip darbo normavimo ir apmokėjimo pagrindui, kol kas skiriama nepakankamai dėmesio, ypač užmirštama darbo normavimo svarba ir centralizuotu, ir lokaliu lygiu.

Darbo teisės modernizavimo prielaidoms galima priskirti lankstumo bei darbo saugumo suderinimą (darbo laiko lankstumas, darbo sutarčių saugumas, darbo užmokesčio poveikis darbuotojų saugumui). Darbuotojams, nepaisant to, kokia sudaryta sutartis – terminuota ar pastoviam arba laikinam darbui, namudininkui ar intelektualaus darbo darbuotojui, turi būti suteiktos vienodos garantijos ir negali būti vienaip ar kitaip diskriminuojami. Visi minėtieji ir nepaminėtieji pokyčiai, egzistuojantys darbo pasaulyje, reikalauja greitesnės reakcijos į pokyčius bei darbdavių ir darbuotojų lankstumo. Mokslinėse diskusijose reikėtų analizuoti ir vertinti tai, kas įteisinta Darbo kodekso normose, analizuoti jų taikymo praktiką ir siūlyti naujų darbo formų reguliavimo priemones ir metodus.

Darbas tampa sudėtingesnis ir dėl to, kad aplinka darosi vis įtemptesnė, vyksta globalūs pokyčiai. Visiems „globalizacija“ reiškia tai, ką mes įpareigoti daryti, jei norime būti laimingi, o kitiems ji – mūsų nelaimingumo priežastis, – sako Z. Baumanas [6, 7]. Tačiau, jo nuomone, globalizacija yra nepermaldujama pasaulio lemtis, negrįžtamas procesas, veikiantis mus visus vienodu mastu ir tokiu pačiu būdu [6, 7].

Autorės nuomone, tik identifikavus naujus iššūkius ir naujų darbo sąlygų poveikį galima pradėti diskusijas apie darbo teisės modernizavimą.

Modernizuojant darbo teisę globalizacijos ir tarptautinio ekonominių išteklių paskirstymo procesų metu, svarbu nepažeisti teisingumo principų ir užtikrinti socialinį saugumą kartu garantuojant verslo laisvę. Šioje triadoje teisingumas turi iškilti kaip visiems palyginti naudingesnė padėtis, kurios siekiama.



Aptardami darbo teisės modernizavimą neturėtume neigti ir darbo teisės liberalizacijos – (terminas kilęs iš lotynų k. *liber, liberalis* – laisvas) – darbo santykių valstybinio reguliavimo metodo ir sutartinio santykio, mažinant centralizuotą (valstybinį) reguliavimą ir didi-

nant darbdavių ir darbuotojų (jų organizacijų) galimybes susitarti. Šiuo požiūriu Lietuvos Respublikoje priėmus Darbo kodeksą tokia galimybė buvo įteisinta<sup>2</sup>. Reikia pažymėti, kad šiuo metu ypač daug dėmesio skiriama Darbo kodekso tobulinimui. Tobulinimas labiau orientuotas į darbo teisės normų juridinę techniką. Tuo ypač pasižymi Seimo priimtas 2008 m. gegužės 13 d. įstatymas Nr. X-1534 [9]. Priimtomis pataisomis tikslinama kolektyvinio ginčo sąvoka, reikalavimų išskelimo ir nagrinėjimo, streiko skelbimo ir jo eigos, mokėjimų už viršvalandinių ir nakties darbą, už darbą poilsio ir švenčių dienomis tvarka ir kitos nuostatos. Per penkerius Darbo kodekso galiojimo metus jam tobulinti buvo priimta daugiau nei 10 įstatymų ir iš viso atlikti 78 patikslinimai ir papildymai [10]. Šiame procese dalyvavo ir socialiniai partneriai, siekiantys darbo rinkos lankstumo ir saugumo sintezės.

Kaip buvo minėta, ne mažiau svarbus yra klausimas, kaip taikomi darbo įstatymai, nes tik tinkamas jų taikymas užtikrina socialinį teisingumą ir darbo laisvę ir taip pasireiškia darbo teisės moralinis aspektas. Valstybinės darbo inspekcijos 2001–2005 m. ataskaitoje pastebimas didėjantis pažeidimų skaičius [13]. Būdingiausi pažeidimai: darbo sutartys nepasirašomos, neįregistruojamos darbo sutarčių registravimo žurnale, neišduodamas darbo pažymėjimas. Tačiau esama ir nemažai atvejų, kai neteisingai, pažeidžiant Darbo kodekso reikalavimus, neįrašomi duomenys apie sulgytą darbo užmokestį, neaptariama sąlyga dėl papildomo darbo atlikimo, dėl ne viso darbo laiko nustatymo, neteisingai nurodomos darbo sutarties nutraukimo priežastys ir kita. Valstybinė darbo inspekcija 2007 m. nustatė 857 nelegaliai dirbusius asmenis, Policijos departamentas – 2648, Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba – 38, Valstybinė mokesčių inspekcija – 719 asmenų [13]. Valstybinė darbo inspekcija buvo pateikusi naują nelegalaus darbo apibūdinimą – nelegaliu darbu laikoma bet kokia atlygintinė fizinio asmens veikla darbdavio naudai, kuri yra teisėta savo kilme, tačiau teisės aktų nustatyta tvarka nėra įforminta, neužregistruota rašytine darbo sutartimi, nedeklaruota valdžios institucijoms (nemokami mokesčiai, slepiamas darbo laikas dirbant viršvalandžius, neapmokant jų teisės aktų nustatyta tvarka). Tačiau ši sąvoka nebuvo įteisinta, nes vargu ar toks nelegalaus darbo apibūdinimas turėtų reikšmės geresnei nelegalaus darbo prevencijai.

## IŠVADOS

Apibendrinant galima padaryti šias išvadas:

1. Globalizacijos procesai daro poveikį darbo teisei ir kyla objektyvus klausimas, ar darbo teisė turi būti modernizuojama, ar pakanka tik patobulinti kai kurias DK normas, siekiant užtikrinti lankstumo ir saugumo sintezę. Lankstumas – tai tiek darbuotojų, tiek darbdavių gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių bei naujų reikalavimų darbo rinkoje.

<sup>2</sup> Darbo kodekse išskirta atskira dalis „Kolektyviniai darbo santykiai“.

2. Darbo teisės reforma Lietuvoje (2002 m.) sudaro prielaidas tobulinti darbo teisės normas, o darbo teisę galėtų būti modernizuojama, kai kruopščiai identifikuojami nauji iššūkiai (mokymasis visą gyvenimą, migracija, kvalifikacijų pripažinimas ir kt.), nustatomos tam tikros sritys, reikalaujančios ypatingo dėmesio ir diferencijuoto reguliavimo (pvz.: darbo ir poilsio laiko reglamentavimo pokyčiai, intelektualaus darbo sąlygų reglamentavimo ypatumai).

3. Darbo teisės reguliuojamų santykių specifika reikalauja ieškoti kompromiso tarp teisingumo, socialinio saugumo ir verslo laisvės, kad būtų užtikrinta darbuotojų socialinė apsauga ir jų orumas.

4. Darbo teisės modernizavimo procese svarbi teisės akto idėja (DK, įstatymo, poįstatyminio akto). Idėja yra pirmesnė negu akto koncepcija. Nuo idėjos iki koncepcijos gali praeiti nemažai laiko. Jei įstatymai priimami neatsižvelgus į visuomeninius interesus, nukrypstant nuo demokratinių valdymo principų ar dirbtinai ignoruojamos socialinės sąlygos, jei įstatyme paliekama daug spragų – modernizavimas nepasieks tų tikslų.

5. Vykstant globalizacijos procesams, darbo sąlygų ES valstybėse narėse pokyčiai priklauso nuo kiekvienos šalies ekonominės padėties, todėl kiekviena valstybė narė turėtų savarankiškai, dalyvaujant socialiniams partneriams, nustatyti, ar būtina modernizuoti darbo teisę, ir, jeigu būtina, sukurti jos projektą atsižvelgiant į nacionalines aplinkybes ir poreikius. Tačiau Europos Sąjungoje pageidautinas diskusijų ir kitų valstybių patirties sklaidos procesas.

## LITERATŪRA

1. *Valstybės žinios*. 2002. Nr. 64-2569.
2. Киселев, И. Я. *Новый облик трудового права*. Москва: Бизнес-школа, 2003.
3. Nekrošius, I. *Darbo teisė: dabartis ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
4. Barancova, H. *Alternatyvios liberaliajai darbo ir socialinės apsaugos teisės raidos koncepcijai paieška 21 amžiuje*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
5. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 198 „Dėl darbo santykių“. <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R198>> [žiūrėta 2008 06 18].
6. Bauman, Z. *Globalizacija: pasekmės žmogui*. Vilnius: Apostrofa, 2007.
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1999 m. gruodžio 1 d. nutartis civilinėje byloje A. R. v. „Lietuvos lota“; bylos Nr. 3K-3-895/1999; bylų kategorija 2.
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje A. P. v. *Radviliškio rajono savivaldybė, Radviliškio autobusų parkas*, Nr. 3K-7-760/2001; bylų kategorija 2.11; 13; 50.
9. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, Kodekso papildymo 75<sup>1</sup>, 130<sup>1</sup> straipsniais bei Kodekso priedo papildymo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2008. Nr. 63-2375.
10. *Lietuvos Respublikos darbo kodeksas*. IV leidimas. Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2007.
11. Pélisier, J.; Supiot, A.; Jeammaud, A. *Droit du travail*. Paris: Dalloz, 2000.
12. *Žalioji knyga: Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius*. Briuselis: Europos Bendrijų Komisija, KOM (2006)708, 15 p.
13. *Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2007 metais* <<http://www.vdi.lt/index.php?-1671272491>> [žiūrėta 2008 06 18].

## PROBLEMS OF MODERNISATION AND DEVELOPMENT OF LABOUR LAW

Genovaitė Dambrauskienė \*

Mykolas Romeris University

### Summary

The article analyses the problems of modernisation and development of labour law in the context of the ongoing globalisation processes. On the basis of the analysis of the changes in labour law, the aim is to encourage a scientific discussion in regard to enlarging the sphere of labour law, combining flexibility with security without prejudice to the principles of justice and social security and guaranteeing the freedom of business.

The attention is drawn to the great variety of relationships existing in the sphere of labour law which leads to a conclusion that specific solutions may not be proposed without a thorough analysis of the challenges at stake (ex., life-long learning, migration, recognition of qualifications, etc.). Peculiarity of labour law relationship requires searching for a certain compromise among the need for justice, social security and business freedom in order to ensure social security of employees as well as their dignity.

In the process of modernisation of labour law, it is the idea of a legal act (code, law or governmental decree) that is of crucial importance. The idea precedes the general framework of a legal act and there might be a non-negligible gap in between them. Modernisation is unable to achieve its goals where the adoption of a law takes place without consideration of the social interests, where the principles of democratic governance are infringed, where the adoption of a law artificially precedes the appearance of the real-life social conditions.

While globalisation processes are taking place, the circumstances in the EU Member States are changing in close relation to the economic conditions of each single state, therefore every Member State should be able to identify independently, with participation of social partners, its own need for modernisation of labour law and, if needed, to elaborate its project taking into account national circumstances and needs. However, at the EU level the process of discussion and sharing of experience of other countries should be encouraged.

**Keywords:** labour law, modernisation, development, flexibility, liberalisation, social security.

---

\* Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Department of Labour Law and Social Security, professor.